



1

BRAIN-Praxishilfe für Betriebsräte

KI im Betrieb:
Verstehen – Bewerten – Mitbestimmen

Künstliche Intelligenz (KI) – Was ist das?

Die Unterscheidung zwischen Künstliche-Intelligenz-Systemen und traditioneller Software ist alles andere als banal. Generell gilt: Jedes KI-System ist eine Software, aber nicht jede Software ist ein KI-System. Traditionelle Software arbeitet nach fest vorgegebenen Regeln, die ausschließlich von Menschen programmiert werden.

KI-Systeme arbeiten typischerweise auf Basis erlernter Wahrscheinlichkeiten. Mit Hilfe großer Datenmengen „lernt“ ein KI-System, welche Merkmale statistisch typisch für bestimmte Ergebnisse sind. Auf dieser Grundlage erzeugt es seine Ausgaben – etwa indem es unbekannte Daten einordnet oder bewertet, Empfehlungen und Prognosen erstellt oder Entscheidungen trifft.



Die Unterscheidung lässt sich gut am Beispiel eines digitalen Schichtsystems verdeutlichen:

Ein digitales Schichtsystem ohne KI prüft einen Schichtplan nach Regeln, die von Menschen festgelegt wurden – etwa, ob vorgegebene Ruhezeiten eingehalten werden.

Ein KI-gestütztes System geht darüber hinaus:

Es wertet Daten vergangener Planungen aus, erkennt Muster und erstellt daraus Prognosen und Empfehlungen für Schichtpläne. So lassen sich typische Belastungsspitzen und Ausfallmuster frühzeitig erkennen und Personalengpässe schneller vorhersehen.

KI hat in der Regel direkte Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen sowie auf die Rechte und die Gesundheit der Beschäftigten. Betriebsräte sollten die damit einhergehenden Risiken frühzeitig erkennen und ihre Folgen für die Belegschaft kritisch prüfen. Das ist in der Praxis nicht immer einfach. Deshalb haben wir eine einfache Schablone entwickelt, die den Blick für typische Risiken schärft: unsere Bad Five. Der Blick auf diese Risiken ersetzt aber keine eingehende Analyse der Auswirkungen eines KI-Systems im Betrieb.

Brandenburgs Landesstrategie Künstliche Intelligenz

2024 hat das Land Brandenburg seine Landesstrategie Künstliche Intelligenz verabschiedet. Ein Blick ins Dokument lohnt sich. Denn das Land stellt klar: Chancen beim KI-Einsatz ergeben sich „[w]enn KI unter Anwendung des Prinzips ‚Gute Arbeit‘ zur Erleichterung von Arbeitsprozessen und zur Reduktion der Arbeitsbelastung eingesetzt wird.“ (S. 16)

Dabei unterstreicht das Land: „Die Technologie muss sich dem Menschen anpassen und nicht andersherum.“ (S. 30)

BAD FIVE



ARBEITSPLATZ
ABBAU

ÜBER
LASTUNG

DEQUALIFI
ZIERUNG

ÜBER
WACHUNG

DISKRIMI
NIERUNG

Arbeitsplatzabbau

KI wird in vielen Betrieben eingesetzt, um Arbeit mit weniger Personal zu organisieren und Rationalisierung voranzutreiben.

Überlastung und Fehler

KI kann Arbeitsprozesse (noch) enger takten und Leistungsvorgaben weiter verschärfen. Zudem sind KI-Systeme nicht fehlerfrei. Das verunsichert und erfordert zusätzliche Kontrollarbeit. Häufig führt das zu mehr Arbeitsdruck, weniger Puffer und höherer Belastung.

Dequalifizierung

Wenn KI-Systeme Entscheidungen vorbereiten oder Arbeitsschritte vorgeben, kann Wissen im Arbeitsalltag an Bedeutung verlieren. Beschäftigte führen dann nur noch aus, was das System vorgibt. Erfahrung und Können gehen verloren, Qualifikationen werden entwertet – Abgruppierung droht.

Überwachung

KI ermöglicht es, Leistungs-, Verhaltens- und Bewegungsdaten in großem Umfang auszuwerten und miteinander zu verknüpfen. Dadurch entsteht eine neue Qualität der Kontrolle und Bewertung.

Diskriminierung

KI-Systeme sind nicht neutral: Sie übernehmen Vorurteile und Verzerrungen aus den Daten, mit denen sie trainiert werden oder arbeiten. So können bestehende Benachteiligungen – etwa aufgrund von Geschlecht, Alter oder Herkunft verstärkt und fortgeschrieben werden.

Mitbestimmungsrechte und Handlungshebel im Überblick



Um die Einführung und Weiterentwicklung von KI-Systemen im Betrieb mitzugestalten, stehen unterschiedliche rechtliche Hebel zur Verfügung. Besonders wirksam sind die Mitbestimmungsrechte im Zusammenspiel mit den Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (ArbSchG), des Datenschutzes (DSGVO) und der Berufsbildung. Hinzu kommt die KI-Verordnung der EU (KI-VO) als übergreifendes Instrument mit eigenem Gewicht.

Informations- und Beratungsanspruch – rechtzeitig und umfassend I

Der Einsatz von KI-Systemen führt in der Regel zu Veränderungen der Arbeitsabläufe, über diese hat der Arbeitgeber (AG) mit dem Betriebsrat (BR) zu beraten.

► §§ 90, 111 BetrVG

Informiert der AG vorab nicht rechtzeitig über den Einsatz eines Hochrisiko-KI-Systems, verletzt er nicht nur das BetrVG, sondern auch die KI-VO.

► Art. 26 Abs. 7 KI-VO

Informations- und Beratungsanspruch – rechtzeitig und umfassend II

Der BR muss das Einhalten der Gesetze zum Wohle der Beschäftigten (u.a. ArbSchG, KI-VO, DSGVO) überwachen. Das schließt auch die Ergebnisse einer Datenschutzfolgeabschätzung (nach Art. 35 DSGVO) sowie einer Grundrechtfolgenabschätzung (nach Art. 27 KI-VO) ein, sofern diese erforderlich sind. Zur Beurteilung der KI-Anwendung hat der BR Anspruch auf die Hinzuziehung von Sachverständigen.

► § 80 BetrVG

Erzwingbare Mitbestimmung über den Weg des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Der Einsatz von KI-Systemen kann zu Gefährdungen für die Beschäftigten führen, z. B. Überforderung oder erhöhter Arbeitsdruck. Bei besonderen Belastungen durch den KI-Einsatz kann der BR Maßnahmen erzwingen, die diese verhindern, mildern oder ausgleichen.

► §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 91 BetrVG

Erzwingbare Mitbestimmung über die Regelung von Überwachungsmöglichkeiten

Immer dann, wenn ein KI-System auch potentiell zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten geeignet ist, muss der AG sich mit dem BR über die Bedingungen der Einführung einigen. ► **§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG**

Erzwingbare Mitbestimmung bei Auswahlrichtlinien

Die erzwingbare Mitbestimmung greift auch, wenn Algorithmen eine (Vor-)Auswahl geeigneter Bewerber:innen treffen; die finale Auswahl muss durch einen Menschen erfolgen (Art. 22 DSGVO). ► **§ 95 BetrVG**

Erzwingbare Mitbestimmung bei der betrieblichen Berufsbildung I

Wenn KI-Techniken die durchzuführenden Tätigkeiten der Beschäftigten verändern und die dafür notwendigen Kenntnisse der Beschäftigten nicht mehr ausreichen, verfügt der BR über ein Mitbestimmungsrecht. ► **§ 97 Abs. 2 BetrVG**

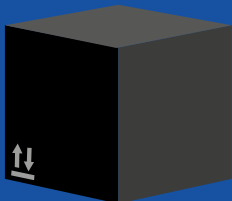
Laut Art. I 4 der KI-VO ist der AG beim Einsatz von KI in der Arbeit verpflichtet, für eine ausreichende KI-Kompetenz des betreffenden Personals zu sorgen. Gleiches gilt für Beschäftigte, die hochriskante KI-Systeme beaufsichtigen (Art. 26 Abs. 2 KI-VO) In beiden Fällen greift die Mitbestimmung. Der AG hat sich mit dem BR darauf zu einigen, wie KI-Weiterbildungen ausgestaltet werden. ► **§ 98 BetrVG**

Zudem gilt: Grundsätzlich ist der BR über die betriebliche Personalplanung zu unterrichten. ► **§ 92 BetrVG**

Erzwingbare Mitbestimmung bei der betrieblichen Berufsbildung II

Auf Verlangen des BR hat der AG den Berufsbedarfsbedarf zu ermitteln und mit ihm Fragen der Berufsbildung der Beschäftigten zu beraten. ► **§ 96 Abs. 1 BetrVG**

KI-Systeme mitzubestimmen, unterscheidet sich von traditioneller IT:



Sie verändern sich potentiell im Laufe der Zeit. Ihre Funktionsweise ist oft intransparent („Black Box“). Zudem sind sie mit schwer vorhersehbaren Unschärfen, Fehlern und möglichen Diskriminierungen verbunden.

Deshalb braucht es flexiblere, prozessorientierte Regelungen.

BRAIN – KI gemeinsam gestalten



BRAIN steht für das Brandenburger Betriebs- und Personalräte-Netzwerk „KI und Gute Arbeit“.

Das Netzwerk greift zentrale Fragen des KI-Zeitalters auf:

- Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen bei der Einführung von KI-Systemen?
- Welche Chancen und Risiken ergeben sich für Beschäftigte?
- Was unterscheidet KI von traditioneller Software?

BRAIN ist eine Vernetzungsplattform für betriebliche Arbeitnehmervertretungen in Brandenburg und stärkt ihre Handlungsmöglichkeiten im Betrieb. Ziel ist es, KI-Einführungen und ihre Weiterentwicklung aktiv mitzugestalten, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten.

Kontakt

BRAIN

c/o IMU-Institut Berlin GmbH

☎ 030 2936970 @ imu-institut@imu-berlin.de



**Termine, News
und Partner hier
im Überblick**



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ein Projekt der IMU-Institut Berlin GmbH, gefördert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus und des Landes Brandenburg (2025–2026).